

SYNTHÈSE

# ENQUÊTE DE BRANCHE *2022*

Mixité & Égalité professionnelle F/H



# PANORAMA 2022

**01.**

## *Mixité*

L'indispensable pilier

**02.**

## *Egalité des chances*

L'obligation de résultat

**03.**

## *Egalité salariale*

Des écarts induits par  
une trop faible mixité

**04.**

## *Equilibres de vie*

Soutenir la conciliation  
des vies pro/perso

**05.**

## *Points divers*

Données comparées,  
budget de l'accord

# 33

C'est le nombre d'entreprises qui ont répondu favorablement à cette enquête 2022, représentant 89% des salariés des IEG.

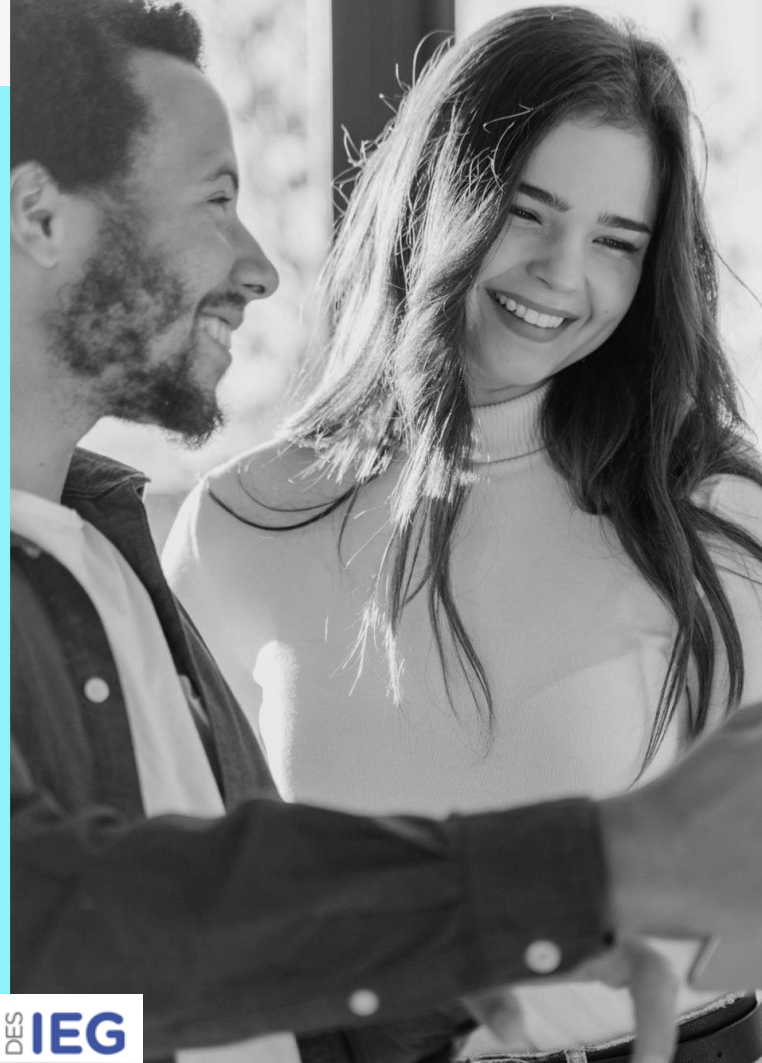


# MERCI À NOS RÉPONDANTS !

Depuis plusieurs années, cette enquête est soutenue par des partenaires fidèles :

- 11 entreprises répondantes (> 300 salariés)
- 22 entreprises répondantes (< 300 salariés)
- Un principe d'enquête simplifié pour les plus petites entreprises.

Un enjeu de visibilité de nos engagements de Branche Professionnelle en matière d'égalité F/H, dans un contexte où le "name and shame" s'est imposé dans les modes de communication des médias, des réseaux sociaux et des pouvoirs publics.



# 01. MIXITÉ

Féminisation globale & des métiers



# 33 346

C'est le nombre de salariées statutaires (à fin 2022, au sein des entreprises répondantes), soit 28,1% des effectifs statutaires.



# OÙ SONT LES FEMMES ?

## *Métiers techniques (STEM)*

17,5% de femmes dans le technique au sein des IEG (vs 11% en 2011 & moins de 5% en 2002).

## *Métiers commerciaux*

62% de femmes dans les métiers commerciaux au sein des IEG (vs 56% en 2011).

## *Forte croissance des cadres*

31,2% des femmes au sein de la population cadre des IEG. Idem dans les entreprises plus petites (31,5%).



# TENDANCES DE FOND

## *Ségrégation professionnelle*

+80% des métiers ne sont pas mixtes. Si la féminisation des métiers techniques se poursuit, elle se renforce aussi sur les métiers les plus féminisés.

## *L'effet "retraites" s'estompe*

Les départs en retraite des hommes des IEG > leur proportion dans l'effectif, mais progressivement l'écart se réduit (les femmes ont représenté 25,6% des départs en retraite en 2022).

## *Des recrutements plus féminins*

33,8% de femmes parmi les embauches 2022 (dont 22,5% au sein des métiers techniques). Près de 43% des femmes embauchées l'ont été dans un métier technique (tous collègues confondus)

## *Fidéliser !*

L'enjeu de féminisation des organisations et des métiers embarque toutes les industries. La loi Rixain renforce l'exigence de mixité. La "chasse est ouverte"!



# 02. EGALITÉ DES CHANCES

Plafonds de verre & parcours professionnels



# REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

> 300 SAL.

27,9%

*Effectifs*

En croissance lente,  
mais régulière

+0,5 PT

31,2%

*Cadres*

Soutien de cette  
croissance

+1 PT

36,8%

*Managers*

Décollage réussi !

+6 PT

31,8%

*Inst.  
Dirigeantes*

Jalon Rixain 2026  
atteint

+3,1 PT

Depuis 2019

# REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

< 300 SAL.

32,3%

*Effectifs*

En croissance soutenue

+3,9 PT

31,6%

*Cadres*

Globalement stable (impact répondeants)

-2,2 PT

30%

*Managers*

Décollage réussi !

+4,7 PT

26,2%

*Inst. Dirigeantes*

Croissance lente mais régulière

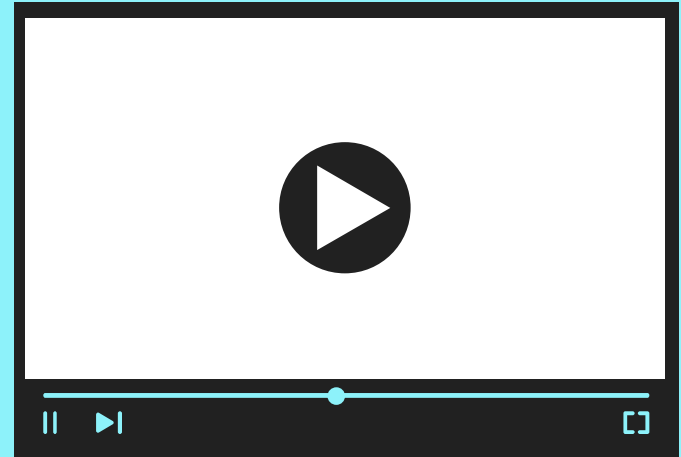
+1,4 PT

Depuis 2019

# LOI RIXAIN !

Une contrainte par la loi (horizon 2030).

Une opportunité d'accélérer les dynamiques en cours pour une plus juste représentation des femmes au sein des instances dirigeantes et parmi les dirigeants des entreprises.



# 03, EGALITÉ SALARIALE

Comprendre, Corriger, Prévenir





## MÊME SALAIRE DE BASE !

Quand il demeure (+/-), l'écart de rémunération principale entre les femmes et les hommes des IEG s'éclaire par un différentiel d'ancienneté (ou par une différence de temps de travail).

# AUTRES RÉMUNÉRATIONS

## VARIABLE

Ramenés en % du salaire de base, les taux versés aux femmes et aux hommes des différents collèges, convergent durablement (+/-1%).

Il n'existe pas de "pénalité" significative (sur ce type de prime) liée à la prise du temps partiel, hormis pour les hommes cadres (toutefois peu nombreux).

## COMPLÉMENTAIRES

La distribution très inégale des femmes et des hommes dans les métiers "à primes" (ex: techniques avec sujétions de service) éclaire des écarts de rémunération globale principalement portés par ce type de rémunérations.

Moins d'une femme sur cinq a accès à ce type de rémunération (au sein des IEG).

# INDEX ÉGALITÉ

## < 300 salariés

Un écart type de 77 à 96, pour un scoring moyen de 88 points possibles sur 100. L'indicateur 4 (maternités) n'est pas toujours calculable.

## > 300 salariés

Un écart type de 83 à 96, pour un scoring moyen de 91 points possibles sur 100. L'indicateur 5 (plafond de verre) pénalise souvent les sociétés.







## EN SYNTHÈSE

Les entreprises des IEG veillent globalement aux respect des proportions F/H dans l'attribution des augmentations et des promotions annuelles (et leurs résultats à l'index de l'égalité le confirment).

Il convient de vigiler sur l'impact de la parentalité (conгés maternité, temps partiel) pour l'identification des situations individuelles à corriger.

# 04.

# EQUILIBRES

Parentalité & Conciliation des vies



# TEMPS PARTIEL

*13% des femmes*

En temps partiel (essentiellement en E/M)

*3% des hommes*

En temps partiel (essentiellement maîtrise)

*1/4 des femmes en exécution*

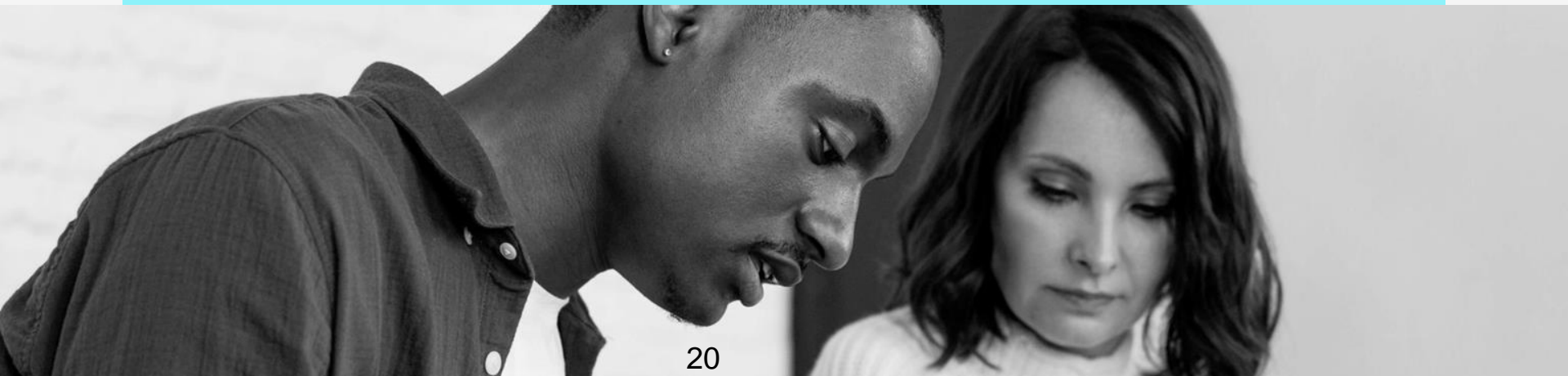
Demeurent toutefois en temps partiel  
(arbitrages financiers)



# CONGÉS DE PATERNITÉ

**Quantité** : Plus de 90% des salariés les prennent, avec en moyenne une absence de 15 jours ouvrés (pas de différence significative entre les collègues).

**Qualité** : 93% des salariés des IEG le considèrent comme un moment très positif et sans conséquence sur leur carrière. Même des points de progrès identifiés (connaissance des droits familiaux, entretiens & charge de travail, sexisme...)



“Les bonnes pratiques ne se décrètent pas, elles se vivent.”

—RAPPORT HEYDEMANN DAMON (2021)



# 05.

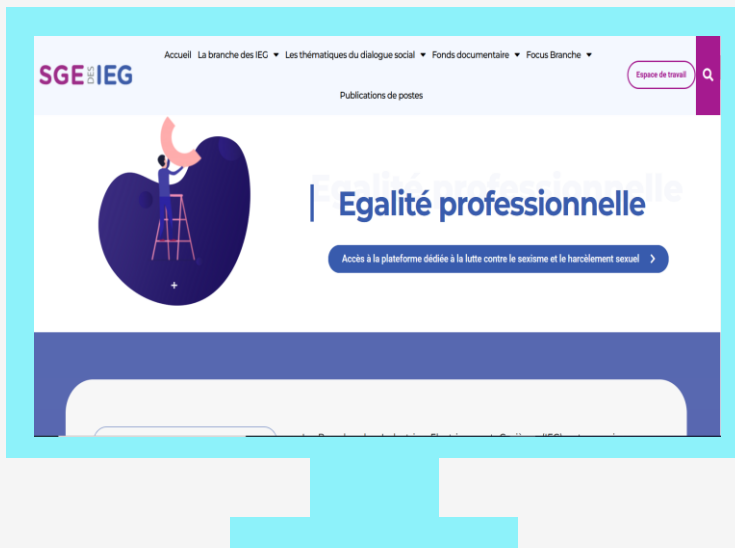
# DIVERS

Dialogue social & budget de l'accord



**MERCI POUR LA QUALITÉ DE NOS TRAVAUX  
PARITAIRES !**

# DONNÉES COMPARÉES F/H



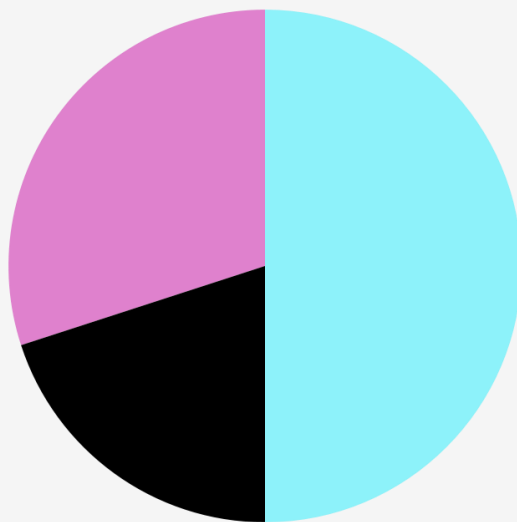
L'intégralité des indicateurs collectés auprès des employeurs au titre de 2022 est disponible (auprès du SGE des IEG).

Veille & enquête 2022 accessibles via la rubrique **Egalité Professionnelle** du site SGE des IEG.



# BUDGET 2023

(REPRÉVISION JUIN 2023)



● *Egalité Salariale*

Partenariat CNRS

10 000 €

● *Travaux paritaires*

Parentalité &  
équilibres de vie

10 000 €

● *Autres*

Plateforme VSST  
Evènement Egalité  
F/H \*

8 000 €

\* GT paritaire pour préparer un évènement hybride en fin d'année (évaluation & REX des lois récentes en matière d'égalité F/H)

# MERCI !

*Avez-vous des questions ?*

*nathalie.lecomte@engie.com*  
*yann.legrand@sgeieg.fr*  
*yann.illiaquer@edf.fr*

